

# KSKQ

## 特別号

# 障害者事業団だより

一般財団法人箕面市障害者事業団

### 賛助会員・機関誌購読等でご協力頂いている皆さまへ

一般財団法人箕面市障害者事業団に対しまして、日ごろより多大なご支援・ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

当事業団では、職員が日々の業務を通して培った理論等を当事業団ならではの視点でまとめ、「障害者事業団だより」特別号として、発刊致しております。是非ご一読頂き、ご意見等をお寄せ頂きますと、幸甚に存じます。

障害者を取り巻く社会状況としましては、障害者雇用促進法の一部改正により、平成27年4月からは、中小企業における障害者雇用の促進として、障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲が拡大され、常用雇用労働者が100人を超え200人以下の事業主にも障害者雇用納付金制度(納付金の徴収・調整金の支給)が適用されることとなります。

これにより、就職を希望する障害のある方が活躍できる機会が、更に広がることを期待したいと思っております。

皆さま方におかれましては、今後とも当事業団に対する相変わらぬご支援・ご協力を願い申し上げ、はなはだ簡単ではございますが、特別号発刊にあたってのご挨拶とさせていただきます。

一般財団法人箕面市障害者事業団 理事長 岡 猛博

## 目次

(全体研修の記録) この間の法律の動きについて、分かりやすく学ぼう	
～改正障害者基本法、障害者虐待防止法、障害者総合支援法、障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法それぞれの関係や、私たちに求められているもの～	
常務理事 兼 事務局長 栗原 久	2
効果的な就労支援を継続するための体制整備	
就労支援課(箕面市障害者雇用支援センター) 武内 将仁	8
これからの就労移行支援機関の役割～障害者就業・生活支援センターの立場から～	
就労支援課長 下司 良一	12
事故防止安全対策～リサイクル部門の現場から～	
事業課 寺井 基裕	16
編集後記	18

全体研修の記録

「この間の法律の動きについて、分かりやすく学ぼう～  
改正障害者基本法、障害者虐待防止法、障害者総合支援法、  
障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法それぞれの関係  
や、私たちに求められているもの」

(平成 26 年 (2014 年) 11 月 21 日 (金) 18:30~20:00、  
ふれあい就労支援センター2 階・多目的会議室)

常務理事 兼 事務局長 くりはら ひさし  
栗原 久

毎年、11 月には、全体研修を開催しているが、平成 26 年度 (2014 年) は標記のタイトルで行った。話した内容に加筆・修正を加え、記録とする。

**差別の禁止と合理的配慮の提供義務**

ここ 1、2 年、障害者関係の新しい法律が矢継ぎ早にできてきている。しっかり学んでおかないと、事業団も情勢の変化に対応できなくなる恐れがある。今日はそうした意図で、各法律をバラバラに学ぶのではなく、相互の関係や歴史的な変遷を踏まえ、知っていきたいと思う。その上で、私たちに求められているものは何か考えていきたい。

まず、障害者差別解消法と、改正障害者雇用促進法をみる。障害者差別解消法は、平成 25 年 (2013 年) に制定され、施行は平成 28 年 (2016 年) からだ (改正障害者雇用促進法も、一部は平成 28 年 (2016 年) 施行)。この法律には大きく 3 つのことが書かれている。

① 障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止、② 社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止、③ 国による啓発・知識の普及を図るための取組である。①は文字通り差別的取り扱いの禁止を意味し、②は合理的配慮を提供しないことの禁止を意味する。

ところで、雇用・労働の分野については、障害者差別解消法ではなく、改正された障害者雇用促進法で扱っているが、微妙に規定の仕方が異なる。比較してみると表 1 のようになる。

		障害者差別解消法	障害者雇用促進法
差別的取り扱いの禁止	国・地方公共団体	法的義務	法的義務
	民間事業者	法的義務	法的義務
合理的配慮の不提供の禁止	国・地方公共団体	法的義務	法的義務
	民間事業者	努力義務	法的義務

表1 差別解消法と雇用促進法の比較

合理的配慮については、「過重な負担」となる場合が除かれる等の規定もあり、指針について現在、国の審議会で議論されている。また、雇用分野においてのみ、民間事業者にも合理的配慮の法的義務が課せられている意味を、「障害者の自立や社会参加にとって極めて重要な分野であり、労働者と事業主とは雇用契約における継続的な関係にあることなどを踏まえて」と、国は説明している（Q&A集）。

### **もとは、障害者基本法の改正から始まった**

障害者差別解消法と、改正障害者雇用促進法は、平成 23 年（2011 年）に改正された障害者基本法に基づく。平成 16 年（2004 年）に改正された障害者基本法でも、「差別の禁止」はうたわれていたが、今回の改正では合理的配慮のことも含め、より詳しく規定がされた。注目すべきは、障害者基本法第 2 条（定義）第 2 号の次の規定である。

社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

障壁、バリアーというとな、つい物理的なものばかり思いつくが、実はそうではなく、制度や慣行、観念つまり意識の問題にまで踏み込んでいる点が、法律として画期的な内容である。そして、第 4 条（差別の禁止）第 2 項には、次のように書かれている。

社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。

ここでいう「前項の規定」とは、第 4 条第 1 項の「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。」を意味する。つまり、差別につながるような事態を起こさないために、社会的障壁の除去を目的に、合理的配慮がなされなければならないのだが、その対象は物理的なものに限定されていないということが分かる。

なお、「事業者でない一般私人の行為や個人の思想、言論については、法により規制することは不相当と考えられることから対象としていない。」というのが国の見解（Q&A集）であり、だからこそ、啓発活動が一層重要になってくるものである。

### **相次ぐ法制定のスタートは障がい者制度改革推進会議から、その背景にある権利条約**

これらの法律は、いずれも障がい者制度改革推進会議の中から生まれた。平成 22 年（2010 年）～平成 24 年（2012 年）にかけて行われた、我が国の障害福祉史上、初めてとも言える大規模な、かつ当事者主体の検討会議であった。

障害者自立支援法後の法律をどうするか議論した総合福祉部会には、箕面市の倉田哲郎市長も、全国で唯一市長として参加した。差別禁止部会での議論は、先述の障害者差別解消法に結実する。また、それより早く、推進会議本体や総合福祉部会では、障害者

基本法の改正について議論が行われた。

さて、この推進会議だが、その背景には、障害者権利条約の存在がある。同条約は、平成 18 年(2006 年)国連で採択、平成 19 年(2007 年)に日本も署名し、平成 20 年(2008 年)に発効される。その後、日本は批准(平成 26 年(2014 年))に向けて国内法を整備することになり、推進会議を主な場として検討が進められてきた。権利条約第 2 条には、次の文章が書かれているが、改正基本法も、差別解消法も、改正雇用促進法も、根っこはここにあることが分かる。

「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別(合理的配慮の否定を含む。)を含む。

「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。(障害者権利条約 日本政府公定訳)

### **障害者総合支援法も味わい深い**

障害者自立支援法にかわる新法をめざした総合福祉部会では、「障害者総合福祉法」をイメージして、具体的な提案を「骨格提言」に盛り込んだが、そのほとんどは反映されず、自立支援法の改正法としての障害者総合支援法ができた。

このこと自体は大変残念だが、基本理念部分は、大変意義のあることが書かれており、また味わい深い文章になっている。第 1 条の 2(基本理念)は恐ろしく長い一つの文章だが、みてみたい。

障害者及び障害児が日常生活又は社会生活を営むための支援は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有する**かけがえない個人**として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、**障害の有無によって分け隔てられることなく**、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、全ての障害者及び障害児が可能な限りその身近な場所において必要な日常生活又は社会生活を営むための支援を受けられることにより社会参加の機会が確保されること及びどこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと並びに障害者及び障害児にとって日常生活又は社会生活を営む上で**障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものの除去に資することを旨として**、総合的かつ計画的に行わなければならない。

特徴として、① 障害者を「弱者」としてでなく「かけがいのない個人」として規定している点、② 分離ではなく共生を実現するための選択権が明記されている点、③ 社会的障壁の除去を掲げている点等が挙げられるが、ここでも、障害者権利条約から改

正障害者基本法への流れが影響として反映されていることが分かる。

なお、附則には、この法の施行後 3 年を目処として「障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスの在り方」を検討と書かれており、箕面市も引き続き、アプローチを続けている。

### 各虐待防止法の流れの延長線上にできた障害者虐待防止法

もう一つ、重要なのが、虐待防止法の流れだ。障害者虐待防止法は平成 23 年（2011 年）制定、平成 24 年（2012 年）から施行されたが、表 2 にみるように、児童虐待防止法以降の各虐待防止法の動きの延長線上に成立した。事実、平成 18 年（2006 年）に施行された高齢者虐待防止法の附則 2（検討）には次頁の文章がある。

もちろん、「障害者権利条約の批准に向けた検討においても、障害者の虐待防止は、重要な課題として位置づけられている（障害者虐待防止の手引き（チェックリスト）Ver.3 の概要、全社協 HP より <http://www.shakyo.or.jp/research/12check.html>）」ことも押さえておく必要がある。

法律名称	公布日	施行日	禁止行為					備考
児童虐待の防止に関する法律(戦前、昭和8年制定の児童虐待防止法は、戦後児童福祉法に統合された)	平成12年(2000年)5月24日	平成12年(2000年)11月20日	身体的 暴行	育児放棄・放置(ネグレクト)	心理的 虐待(児童が同居する 家庭の 配偶者 への暴力を含む)	性的虐待		家庭  施設等 (施設内 虐待禁止は児童福祉法改正(平成20年(2008年))により明文化)
配偶者からの暴力及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)	平成13年(2001年)4月13日	平成13年(2001年)10月13日	身体的 暴力		精神的 暴力	性的暴力	(経済的暴力)	
高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律	平成17年(2005年)11月9日	平成18年(2006年)4月1日	身体的 暴行・拘束	介護放棄・放置(ネグレクト)	心理的 虐待	性的虐待	経済的 虐待	家庭  施設等
障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律	平成23年(2011年)6月24日	平成24年(2012年)10月1日	身体的 暴行・拘束	介護放棄・放置(ネグレクト)	心理的 虐待	性的虐待	経済的 虐待	家庭  施設等  事業所

表2 各虐待防止法等の比較

高齢者以外の者であって精神上又は身体上の理由により養護を必要とするものに対する虐待の防止等のための制度については、速やかに検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。(高齢者虐待防止法附則 2)

また、2 年前の全体研修で話したように、1990 年代に相次いだ悲惨な障害者虐待事件を取り上げたマスコミの力、また当事者や支援者たちの訴えが、法制定に結びついたことも、言うまでもないことである。

### **事業団設立 25 周年は、法改正の真っ只中にある**

障害者権利条約という「黒船」によって、日本は新たな障害福祉の時代に突入したと言っても過言ではない。かつて、障害者差別の禁止(解消)が法律で定められるような時代が来るとは、少なくとも私はイメージし難かった。今でも重要なのは、法律で禁止することよりも、日々の具体的な取組みを通じて、共生の社会を作っていくことだと思っている。そのためのツールとして差別解消法等をうまく活用できたらと考える。

ところで、平成 27 年(2015 年)6 月 1 日をもって、事業団は設立 25 周年を迎える。四半世紀にわたって活動し続けることができたことは、感慨深い、次の 25 年を展望する上でも、今の時期がまさに法改正の真っ只中にあることを認識しておきたい。

一つには、合理的配慮の提供について、事業団が取り組んできた雇用や実習での蓄積は、どんなノウハウを示唆することができるのか、これまで以上に積極的に考え、発信していくことが必要と考える。

また、もう一つには、箕面市の障害福祉を振り返る中で、忘れてはならない出来事に、かつて起きた施設コンフリクト問題がある。雇用の問題ではないから、障害者差別解消法の範疇になるのだろうが、果たして新法は、こうした事態に有効な手立てを講じ得るのかどうか、行政や障害者団体の方々とも意見交換しながら、検討をしていきたい。

グループホームをはじめ、障害者関連施設の設置に関わるコンフリクト(摩擦)は、各地で起きている。障害者差別解消法は、民間事業者にも「差別的取り扱いの禁止」を法的義務としているが、コンフリクトのような現象は、明確に一事業者が行うというよりも、任意のグループなどが署名活動等をすることが多いのではないか。こうした場合、法は対象とし得るのか、あるいは先述した「事業者でない一般私人の行為や個人の思想、言論」ということで、啓発の対象ということに留まるのか(啓発自体はもちろん必要だが)。

障害者差別解消法制定の際に、衆参両院でこのことについて、付帯決議がそれぞれなされているので(この部分は同じ文章)、掲載し、考える素材としたい。

国及び地方公共団体において、グループホームやケアホーム等を含む、障害者関連施設の認可等に際して周辺住民の同意を求めないことを徹底するとともに、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行うこと。

### **障害者雇用促進法における精神障害者雇用の義務化を見据えて**

さらに、もう一点、改正障害者雇用促進法の別の部分についても触れておきたい。今

回の法改正では、差別禁止の問題とは別に、精神障害者雇用の義務化のことが打ち出された。義務化と言うのは、法定雇用率の算定根拠に精神障害者の数が含まれるということである。この改正部分は、平成 30 年(2018 年)に施行されるが、そこから 5 年間は、猶予期間として計算式通りには法定雇用率を引き上げない可能性も、国資料では説明がされている。つまり、平成 35 年(2023 年)には、精神障害者を含む新たな法定雇用率が設定される見込みなのである。

**表 3** は、障害者雇用促進法の変遷を簡単にまとめたものだが、こうしてみても、身体、知的、精神と障害によって雇用法上の対象となった時期に、大きな違いがあることが分かる。

ところで、事業団には、てんかん性発作を伴う障害者スタッフが数人働いている。よく紹介する例だが、リサイクルセンターのベルトコンベア前に立つスタッフの後ろには、仮に発作が起きたときも安心して休憩ができるよう、ソファが配置されている。実にささやかな工夫だが、このことで当該職員はもちろん、周囲も不要な不安感を持たずに働ける。

てんかんも、統合失調症、そううつ病同様、障害者雇用促進法上の精神障害者に該当し、手帳所持の場合は雇用率にカウントされる。事業団で培ってきた、てんかんのあるスタッフと共に働く実践についても、本人の同意を得て説明していくことで、企業が躊躇しているような場合は、有益なヒントになるのではないだろうか。

昭和35年(1960年)	身体障害者雇用促進法制定
昭和51年(1976年)	身体障害者雇用の義務化
昭和62年(1987年)	障害者雇用促進法に改正
昭和63年(1988年)	知的障害者、実雇用率に追加
平成10年(1998年)	知的障害者雇用の義務化
平成18年(2006年)	精神障害者、実雇用率に追加
平成25年(2013年)	障害者雇用促進法改正
平成28年(2016年)	差別禁止、合理的配慮関係施行
平成30年(2018年)	精神障害者雇用義務化関係施行
平成35年(2023年)	法定雇用率算定の猶予期間終了

**表3 障害者雇用促進法の変遷**

この間の法改正の動きをそれぞれの関係性を踏まえ、また自分たちに何が問われているのかを考えながら、みてきた。今後も引き続き、国の合理的配慮指針などをチェックしながら、自分たちの仕事の価値を高める取組みをしていこう。

## 効果的な就労支援を継続するための体制整備

就労支援課（箕面市障害者雇用支援センター） たけうち 武内 まさひと 将仁

### 1. はじめに

箕面市障害者雇用支援センター（以下、センター）は、定員 20 名の就労移行支援事業所（注 1）です。毎年、10 名程度のかたが一般就労（注 2）していかれます。今回は、支援体制の改善・整備の取り組みについてお伝えします。

2014 年の 1 年間、センターでは、支援を提供する体制の意図的な改善に取り組みました。これまでも支援をするチームとしての動きを意識していたのですが、2014 年は今まで以上に支援体制について考える必要を感じる 1 年でした。それは、主に 2 つの理由からです。

1 つ目の理由は、新しいスタッフ採用の際、他の業種からの応募者が増えたことです。そのため、暗黙知に頼らない支援・スタッフ教育の体制を整える必要が生まれました。2 つ目は、センターのスタッフに、子育てや介護などのため、勤務時間や休暇に配慮の必要な者が増えたことです。

このような状況においても、スタッフ間で同じ方向を向いた支援を提供しなければなりません。支援の質を維持するだけでなく、雇用率の上昇や精神障害者の雇用義務化など、時代の変化に合わせた更なる改善をしていくためにも、支援体制整備の取り組みが不可欠になりました。

取り組みを始めたときには、”当センターにおける”支援体制の改善の取り組みのつもりでした。しかし、そもそもスタッフの育成と教育は、あらゆる組織にとって常に最重要課題です。また、子育てや介護は、社会的にも非常に重要なテーマとなっています。今回、文章としてまとめてみると、結果的には多くの支援機関が共通して直面している課題への取り組みとなったように思います。中には「こんなこともしていなかったのか」と思われるような内容もあるかもしれませんが、参考となるものが 1 つでもあれば幸いです。

### 2. 改善の内容

支援体制の改善にあたっては、次の 4 つのテーマをもって取り組みました。

- ①効果的な支援を「無理なく」提供するための基盤をつくること
- ②支援の成果を「もれなく活かせる」体制とすること
- ③職員のスキルアップをはかれるようにすること
- ④職員が持っている社会経験を活かせるようにすること

以下では、それぞれのテーマにそって具体的な取り組み内容を紹介していきます。



## ①効果的な支援を無理なく提供するための基盤づくり

### ■週 1 回の短縮訓練日と会議時間（1 時間）の設定

これまで、当センターでは 1 日 6 時間の訓練時間にこだわって取り組んできました。なぜなら、週 30 時間の労働時間が健康保険や厚生年金加入の条件となることが多いからです（実際の 1 日あたりの勤務時間は、短時間の人から 8 時間の人まで、それぞれ異なります）。しかし、6 時間の訓練時間を設定すると、作業支援と準備や記録、日々のミーティングなどで、職員の 1 日の業務時間がほぼ埋まってしまうことになります。そのため、ケース会議が本来の勤務時間外に及ぶことがあり、子育てや介護など、時間の都合がつかないスタッフは途中退席をせざるを得ないことがありました。そこで、毎週木曜日の訓練時間を 5 時間とし、あいた時間をケース会議や所内研修の時間にあてることにしました。これにより、短縮訓練日の勤務時間内に会議を終了できるようになり、全員で腰を据えた議論が可能となりました。

### ■福祉を学ぶ学生スタッフの採用

大学で福祉を学ぶ学生スタッフを 1 名採用しました。福祉を学ぶ学生は、現場経験や社会経験はありませんが、福祉に関する知識や、OA 機器の操作などの事務処理については長けている部分もあります。学生スタッフを採用することにより、ケース会議資料作成などの情報整理や、個別のプログラムをこれまで以上に丁寧に行えるようになりました。学生にとっては、学校の実習やボランティアでは得られない「本物の」現場経験（と収入）が得られるので、支援センター、学生の双方にとってメリットのある関係となっています。「学生ならボランティアでもよいのではないか」、と考える方もいらっしゃるかもしれませんが、雇用契約を結ぶことで、仕事としての責任感を持って取り組んでもらえることや、個人情報の守秘義務を確実に担保できる、といったメリットを感じています。

## ②支援の成果を「もれなく活かせる」体制づくり

### ■個別支援計画書の改訂

大きく 2 点の変更をしました。

1 つ目の変更点は、「目指す就職のイメージ」の項目を新設し、利用者さんにより主体的に就職について考えていただけるようにしました。「目指す就職のイメージ」については、入所時にもお聞きしますが、センターでの作業や実習、就職する方の体験談を聴くことなどを通して、希望が変わっていきます。3 ヶ月に 1 度の個別支援計画見直しのタイミングで、改めて就職に向けた考えを確認することで、センター・実習での体験を総合して、自身の考えをまとめていただく機会となっています。

2 つ目の変更点は、目標・評価の項目を、作業・実習場所単位から、①作業面、②コミュニケーション面、③就職活動、④健康・生活、の項目としました。これにより、これまで作業面に偏りがちとなっていた目標がバランスの良いものとなりました。

### ■学生スタッフによる、記録のまとめとデータ整理作業

センターでは、受注作業、施設外作業、ワークサンプル、定型作業など、30 を超える作業があり、日々の作業の様子を記録をしています。しかし、その記録が膨大なゆえに、全体像が見えなくなり、支援に活かされていませんでした。そこで、ケース会議

資料の作成時に、学生スタッフが時間をかけて記録を整理することで、印象の強い出来事や、一時的な好調・不調に左右されない、利用者さんの全体像をつかむことができるようになりました。

### ③職員のスキルアップの仕組みづくり

#### ■入職時研修の体系化

センター職員としての行動の指針、センターでの就労支援の概要、全国的な障害者の就労の状況、障害者の虐待防止法、個人情報の保護、などについて、入職者に計画的な研修を実施することとしました。この個別の研修では、就労支援についての知識やスキルの基礎、障害者に関わる法律について伝えつつ、「障害のある人を1人の人間として尊重し、大人として関わる」「できないところを探すのではなく、活かせる力は何か、どういう職場環境であれば力を発揮しやすいかを探すための支援」という立場を強調して伝えました。個々の利用者さんにおいて、就労支援の方法には、「これが正しい」という1つの答えはありません。しかし、「センターはあくまで一般就労を目指す支援機関である」という支援の方向性を最初に徹底して確認しておくことで、支援者間で大きなズレを生みにくくなったと感じています。

これらの研修は、福祉や就労支援について、福祉業界での勤務経験のないスタッフを念頭において考えた内容でしたが、それを伝える筆者自身の支援を振り返り、襟を正す機会ともなりました。

#### ■ケース会議・所内研修の強化

短時間訓練の日を設けることで、ケース会議や研修に、これまで以上にしっかりと時間をかけて取り組めるようになりました。

ケース会議については、支援経験の豊富なスタッフと、支援未経験のスタッフが情報を共有し、支援の方向性についてじっくりと議論することで、今まで以上に支援の方向性をそろえることができるようになりました。

研修については、これまでも外部の研修への参加やオン・ザ・ジョブトレーニングを中心に実施していましたが、全員で同じ知識を共有することが難しい状況がありました。センター全職員がそろっての所内研修の時間を持つことで、センターの状況に応じて、全員で必要な知識を共有できるようになりました。



所内での研修の様子

#### ④職員の社会経験を活かせる体制づくり

##### ■社会経験を活かすための役割分担

一般就労を目指す当センターにおける支援では、常に就労後を見据えたかかわりを心がけています。その点で、新しく採用したスタッフは、障害のある人の支援経験こそないものの、職業人として多彩な経験やスキルを持っており、それはセンターでの支援に活かせるものもありました。例えば、百貨店での勤務経験のあるスタッフは、障害のある人の支援については未経験でしたが、身だしなみや言葉使いは非常に優れています。そのスキルを活かせるように、ビジネスマナーの講座を担当してもらうようにしました。

##### ■提案書の導入

先の項目で述べたように、各職員は支援に活かせる社会経験を持っていますが、それを利用者さんの支援に活かせるようにするためには、伝えかたに工夫が必要な場合があります。そこで、提案書の仕組みを導入しました。提案書は、支援の経験年数に関係なく、誰でも、改善の提案ができるようにしました。提案書の提出者と、就労支援の経験者が提案書をみながら、センターでの支援に活かせる形に調整していくようにしています。この仕組みにより、提案者の独断でも就労支援経験者からのトップダウンでもない、支援メニューの改善が進んでいます。

### 3. まとめ

この文章をまとめている最中にも、近隣に新しい就労支援事業所ができるという情報が入ってきました。障害者の就労を応援する仲間が増えることはうれしいことですが、他の業界から障害者の支援に参入してくる人は、さらに増えていくと思われれます。また、我が国の高齢化は今後も進むことが予想されており、子育てや介護をしながら働く人も増えていくでしょう。勤務時間や休暇に配慮を要する職員は、今後さらに増えていくと思われれます。よりよい支援を提供していくために、より無理なく、人材の育成を図りながら、各職員のスキルの発揮ができるように、常に組織や体制を見直していくことで、さらに支援の質をあげられるように取り組んでいきたいと思われれます。

(注1) 就労移行支援事業所は、2年間の標準利用期間内に一般就労をめざす、通所施設です。

(注2) 一般就労とは、雇用契約を結ぶ働き方を指します。働く場所は、営利企業、病院、福祉施設、市役所等、さまざまです。

## これからの就労支援機関の役割～障害者就業・生活支援センターの立場から～

就労支援課長 げし りょういち  
下司 良一

### はじめに

障害者事業団では、平成 8 年度(1996 年度)から、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく『障害者雇用支援センター』としての指定を受け、就職前の相談から、就職までと就職後のフォローアップまでの一貫した支援を地域で展開してきました。

あれから 20 年近くが経過し、国の制度も各地での障害者の就労支援を取り巻く状況も大きく変わってきました。

本稿は、国制度の変更により平成 20 年度(2008 年度)から障害者事業団で取り組みを始めている豊能北障害者就業・生活支援センターの立場から、障害者の就労支援を取り巻く状況の変化を明らかにしつつ、今後の支援機関が担うべき役割を考える機会にさせていただきます。

### 1. 障害者事業団で就労支援を取り組み始めた頃との違い

#### (1) 国の制度による就労支援の取り組みが広がった

障害者事業団が、箕面市在住の方を対象に『障害者雇用支援センター』を始めた平成 8 年(1996 年)当時、国制度で雇用支援センターを運営しているのは大阪府内で、ただ一箇所のみでした。障害者職業訓練校や福祉施設での就労支援も存在したものの、就職を目指す障害者がサポートを受けられる場所は、今と比べるとかなり限定的でした。

今では、障害者就業・生活支援センターは、大阪府内の 18 箇所に設置され、どの地域に住んでいても企業就労に向けた相談を受けることができる状況になりました。また、障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業所は、大阪府内だけでも 200 箇所以上で取り組まれています。さらに新たな就労移行を行う支援施設の開設が相次ぐなど、今後も就労支援の取り組みが更に広がることが予想されます。

障害者事業団も、6 年前からは通所施設である『箕面市障害者雇用支援センター』と、相談支援施設の『豊能北障害者就業・生活支援センター』の 2 つの事業を行っています。根拠となる法制度が異なりますが、企業への就職に向けた相談、施設通所による就職に向けたトレーニング、ハローワークと連携した求職活動、就職後の職場定着に向けた支援、離職時の再就職に向けた相談等の支援にいたるまで、あらゆるステージでのサポートができる体制を整えています。箕面や周辺の地域でも、就労支援に取り組む施設や相談機関が増えてきているため、障害者事業団だけで抱え込むのではなく、必要に応じて関係機関との役割分担のもとに支援を行うようになってきました。

#### (2) 企業の障害者雇用に取り組む意識が前向きになっている

以前から支援を続けている中で、障害者雇用に関心をもち取り組む企業が、明らかに増えていることを実感します。厚生労働省が発表している資料によれば、法定雇用率を達成し

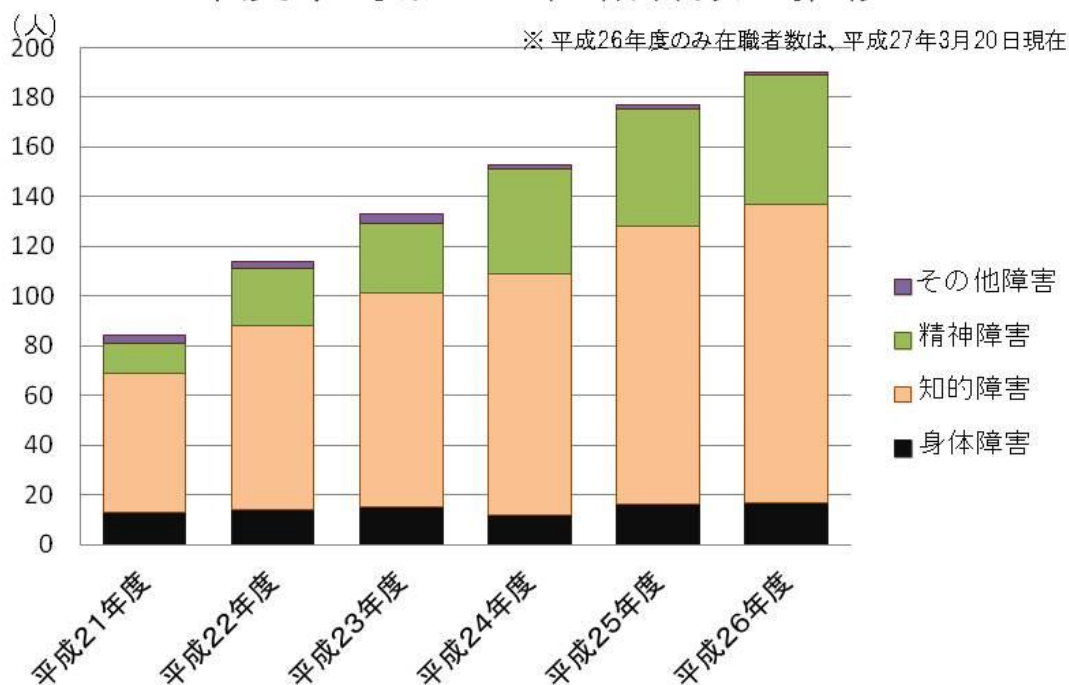
ている企業は増えているとはいえ半数にも満たない状況ですが、雇用されている障害者の実数は着実に増えています。

時には、私たち就労支援機関のもとに、企業からの障害者雇用に向けた相談を持ちかけられることもあります。各地で障害者の就労支援の取り組みが広がることで、就労支援機関の役割についての理解が広がってきているのだと思います。このような企業の積極的な取り組みを、障害者雇用をより進めていくための追い風にしていきたいところです。

## 2. これからの障害者就業・生活支援センターの役割

障害者雇用がさらに広がる中で、障害者就業・生活支援センターが担うべき役割が、今まで以上に重要になっています。箕面の地域を中心に障害者事業団が取り組む豊能北障害者就業・生活支援センターが果たすべき役割について、以下にまとめます。

### 年度末時点での在職者数の推移



#### (1) 増え続ける在職者に対する支援への対応

障害者就業・生活支援センターは、支援を必要とする障害者に対して職場定着や、離職せざるをえなくなった場合の再就職に向けた相談等を期限を定めずに関わる取り組みです。

支援の期限に定めがないので、関わる対象者の数は年々増えることとなります。上のグラフのように、センターの事業を開始して間もない平成21年度(2009年度)の段階では、在職中の人は100名にも満たなかったところが、現在では200名近くの方が企業で働いています。支援を行う私たちにとっては、企業で働く障害者が増えていることは喜ばしいことですが、事業予算にともなう職員配置は、必ずしも支援対象者の増加に比例して増えることはありません。

そのような中、私たちはどのような支援をしていけばよいのでしょうか。

## ① 関係機関との連携による支援の拡充

厚生労働省のホームページでは、障害者就業・生活支援センターについて「障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施します。」と書かれています。

限られた就業・生活支援センターのスタッフだけで対象者への支援の全てを抱え込むこともできません。既に述べているように、地域の関係機関それぞれが得意とする領域と連携した支援をすることで、当事者の課題解決をを図っていくことが大切です。

とはいえ、「関係機関との連携」を機能させるためには、個々の支援目標とそれぞれの役割分担を明確にするとともに、個々の対象者の個人情報に配慮した上での情報共有を密にさせる等の配慮が必要です。結果として支援が混乱しないためにも、実際の連携場面では留意が必要です。

今後は社会福祉の関連領域だけでなく、新たに制度化される生活困窮者支援事業との連携による支援ケースなど、他機関と連携した支援が増えていくことになると思われます。どのような連携が効果的なのかを、連携の相手方と常に確認しながら支援に向き合っていきたいと考えています。

## ② 当事者の問題解決力が高まるような支援

私たちの支援が目指す究極の姿は、支援機関の存在がなくとも障害者が企業現場の支援を受けて働き続けるものです。ですから、支援の初期段階では、作業現場に訪問して密度の濃い支援をすることがあったとしても、その後は計画的に支援の度合いを減らすことを意識していきます。もちろん、突発的なトラブルや何らかの課題が生じた際には、改めて支援の方策を検討していきますが、限られたスタッフでありながらも、より多くの対象者に対する支援に向き合うためには、支援機関の存在がなくとも問題解決がはかれる力が高まるように計画的な支援をしていくことが大切であると考えています。

## (2) 多様な就労支援ニーズへの対応

就労支援の対象となる障害者の年齢や障害の状況は、様々です。取り組みを始めた当初と比べて、就労支援機関に求められるニーズも、次に述べるように多様化しています。

### ① 学校卒業後に企業就労される人から期待される支援

大阪府では、障害のある生徒を対象とした職業学科を設置した府立支援学校の新設が相次いでいます。従来の特別支援学校よりも企業就職に向けた取り組みを強化していることが特色です。また、地域の特別支援学校も企業での就労に力を入れておられ、卒業時に企業で就職した人の職場定着に向けた支援については、障害者就業・生活支援センターが引き継ぐ役割を担うことが期待されています。

支援学校だけでなく、地域の高等学校や短大、大学等を卒業される方からも就職に関する支援ニーズにも対応していくことが求められています。学校等の教育機関との連携を深めていくことは、今後のテーマの一つです。

### ② 成人期以降に障害者の手帳取得をされる人への支援

発達障害の方への支援や、事故や病気の後遺症で高次脳機能障害の診断を受けた人からの相談も多く寄せられます。より専門的な支援が必要な場合は、医療機関や関係機関とも連携して取り組んでいます。障害についての知識だけでなく、障害を受け止めるプロセスに寄り添うことが大切な支援であると感じています。

### ③ 障害者雇用に取り組む事業主への支援

法律改正により、平成30年度(2018年度)からは、精神障害者の雇用も企業に義務付けられます。そのことを見据えて、事業主の多くは既に計画的に障害者雇用に取り組んでおられます。支援機関の立場としては、これまでの支援事例を紹介することで社内での障害者雇用の職域を検討するヒントにしたり、障害者の体験実習を実施することで障害者雇用の具体的なイメージを膨らませるきっかけを作ることが可能です。障害者雇用に取り組む事業主に対して、今まで以上にお役に立てるように意識していきたいと思っています。

#### (3) 就労支援を担う人材の確保

地域での就労支援のニーズが高まる中、就労支援機関が地域でしっかりと役割を果たしていくためには、スタッフの確保も大切な課題です。幅広い知識と支援技術も必要ですが、何よりも対象者に対して共感をもって支援に取り組むことができる熱意あふれる人材が求められます。

介護や福祉業界は人材難と言われていますが、障害のある方の自己実現、社会参加を企業就労の側面から後押しする就労支援の魅力を多くの人に知ってもらうことは、障害者就業・生活支援センターだけでなく、今後の就労支援全般が発展するためにも大切なことであると考えています。

### 3. 就労支援の取り組みの発信を続けること

以上のように、障害当事者、雇用事業主から就労支援機関の役割が益々高まってきます。それにもかかわらず、就労支援の制度、支援者の役割がわかりにくいという声もよく聞きます。国の制度、自治体独自の制度など様々な制度に分かれており、また、この何年かで制度が大きく変わっているので、余計にわかりにくくなっているのだと思われます。

本稿は、障害者の就労支援に関わっていない方にも、障害者就業・生活支援センターを中心に障害者への就労支援の取り組みを知っていただくことを目的に執筆させていただきました。概略的な内容に終始しましたが、これら以外の機会でも、就労支援の取り組みを発信していくことを意識していきたいと考えています。

## 事故防止安全対策

### ～リサイクル部門の現場から～

事業課 てらい 寺井 もとひろ 基裕

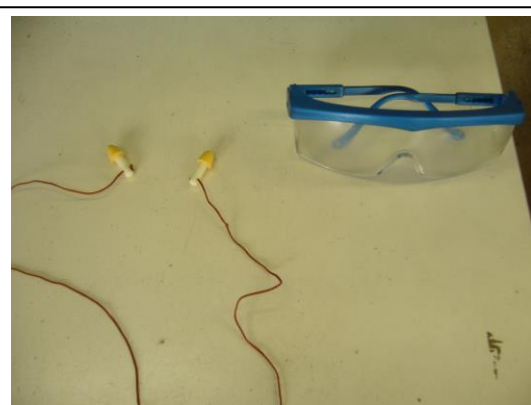
皆が安全に働き続けるためには、まず、仕事現場での安全管理を怠ることは出来ません。当たり前と思われることですが、ほんの不注意でも事故やケガに繋がります。

今回はリサイクル部門での事故防止・安全対策について紹介させていただきます。

#### 1. 作業を行うための装備

リサイクルセンターはビンと缶をベルトコンベアにより選別していく業務です。箕面市内から集められたビンと缶は毎週水曜日にリサイクルセンター外のストックヤードに集められます。それをリサイクルセンターで従事する職員全員で、材質別や色別に選別を行います。

ベルトコンベアのラインに並び、選別は手作業で行います。細かいビンの欠片やゴミなどがラインの上をはねることもありますので、皆、必ず目はゴーグルでカバーをし、ビンが割れる音もかなりうるさいので、耳には耳栓をし、また、匂いもきつく、粉塵も舞い上がります。口鼻を覆うことのできるマスクも必需品です。中でも気をつけなければいけないのは、ビンを手で選別するので、手を傷つけないために軍手とその上にもう一枚強度のあるゴム手袋を着けて選別します。割れたビンがほとんどなので、手袋の指先部分は1日で穴が開いてしまったりすることもあります。ですので、痛んだ手袋はすぐに捨て、新しいものを使うようにしています。自分で確認しにくい方には他の職員が手袋に穴が開いていたり、破れたりしていないか確認して、注意しながら作業に入ります。



(ゴーグルと耳栓)



(手袋 2 枚装備)



## 2. 事故を防ぐための掃除

また、ラインの流れ作業により一斉にラインを止め、トイレ等の小休止をとります。その時は必ず全員でそれぞれの持ち場の床面をきれいに掃き掃除します。それは、細かいビンが床に落ちていると滑って転倒してしまったり、靴の裏にビンの欠片がささってしまったりするのを防ぐためです。目に付かないような細かなビンの欠片やゴミでも靴の裏に付くと滑って転倒してしまうことがあるからです。



## 3. 皆が連動した作業を安全に行うために

あと、作業に入る前と作業が終わった時、それから途中の休憩に入る前は必ず体操をします。当番で号令をかけて皆で行います。うまく声を掛けることが難しい人や体の可動域が広くない方にはサポートしながら可能な範囲で体操をします。これは、1日立ちっぱなしのライン作業により、腰や膝に付加がかかるため、腰痛を軽減し、転倒や事故を防ぐためにも必ず行います。



他にも、作業を開始する際は作業現場全

体に聞こえるよう大きいベルが必ず鳴

るようにラインの機械始動時には（2階の作業場、1階屋外の供給ライン）全ての場所に連動してベルの音が届く仕組みとなっています。作業ラインに立つ者への合図としては当然のことながら、ビンや缶は作業室の外にあるストックヤードからショベルローダーという重機によりラインに流し入れますが、開始前に供給ラインの下を作業員が掃除をすることもあるので、急にラインが動き出してしまうことを防ぐために、全体に誰もが聞こえる大きいベル音を鳴らすのです。

## 4. みんなで守るルール

細かいルールで言えば、まだまだありますが、リサイクルセンターの業務は作業に関わる全ての人と同じラインに立ち、それぞれの持ち場で作業を行います。一人の持ち場だけ、流れているラインを止めることはできません。全てが連動している業務です。一人が抜けると後に並ぶ人への負担も大きくなります。繰り返しになりますが、体調不良などの場合以外は途中で作業を抜けることはできない作業となっているため、できるかぎり、皆が同じ意識を持ち、全体の流れをイメージできる環境を整え、皆が安全にケガや事故のないように声を掛け合い、ルールを守って作業に取り組んでいます。

## 編集後記

「障害者権利条約」は、2006 年 12 月 13 日に国連総会において採択され、2008 年 5 月 3 日に発効しました。日本は 2007 年 9 月 28 日に、当時の外務大臣がこの条約に署名し、2014 年 1 月 20 日に、批准書を寄託しました。また、同年 2 月 19 日に同条約は我が国について効力を発生しました。

「障害者権利条約」は、障害者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のための措置等について定める条約です。

この条約の主な内容としては、(1) 一般原則(障害者の尊厳、自律及び自立の尊重、無差別、社会への完全かつ効果的な参加及び包容等)、(2) 一般的義務(合理的配慮の実施を怠ることを含め、障害に基づくいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進すること等)、(3) 障害者の権利実現のための措置(身体的自由、拷問の禁止、表現の自由等の自由権的権利及び教育、労働等の社会権的権利について締約国がとるべき措置等を規定。社会権的権利の実現については漸進的に達成することを許容)、(4) 条約の実施のための仕組み(条約の実施及び監視のための国内の枠組みの設置。障害者の権利に関する委員会における各締約国からの報告の検討)、となっています。

政府は、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が、一部を除き平成 28 年 4 月 1 日に施行されることに向け、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針を策定しました。これは、障害を理由とする差別の解消に向けた、政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方を示すものです。

また、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部が改正され、障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務等については、平成 28 年 4 月施行に向けて、具体的な内容を示す指針が決定されつつあり、法定雇用率の算定基礎の見直しについては、平成 30 年施行の精神障害者雇用義務化に向けて、各地で研修会等が活発に行われています。

「差別禁止指針」は、障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針であり、「合理的配慮指針」は、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針である、とされています。

(一部、内閣府及び外務省、厚生労働省 HP から引用)

# KSKQ

障害者事業団だより 特別号

発行日/2015年3月31日

編集人/一般財団法人箕面市障害者事業団(理事長 岡 猛博)

〒562-0015 大阪府箕面市稲1-11-2 ふれあい就労支援センター4階

TEL 072-723-1210 / FAX 072-724-3383

ホームページ <http://www.minoh-loop.net>

Eメール [info@minoh-loop.net](mailto:info@minoh-loop.net)